

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

A Model for the Development of a Private School towards an Innovative Organization

วชิน อ่อนอ้าย¹, ฉันทนา จันทรรจง², วิทยา จันทศิริลา³, สำราญ มีแจ้ง⁴

Wachin On-Ay, Chantana Chanbanchong, Vithaya Jansila, Samran Mejang

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มุ่งนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เฉพาะ 3 ประการ คือ 1) เพื่อหาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 2) เพื่อร่างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 และ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในขั้นตอนที่ 1 ได้สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ สังเกตสภาพทั่วไปของโรงเรียนที่มีปฏิบัติการเป็นเลิศ 5 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการในโรงเรียนเหล่านี้ รวม 10 คน ตามด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การศึกษา จำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตในขั้นตอนที่ 1 แล้ว ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นการสนทนาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ และครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จำนวน 345 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูวิชาการของโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

2. รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่สอง คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ด้านปัจจัย ได้แก่ 1)

¹ นิสิตระดับการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์การที่เชื่อมต่อการสร้างนวัตกรรม

3. การประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชน/ องค์การแห่งนวัตกรรม

Abstract

This research aimed to propose a model for the development of a private school towards an innovative organization. The specific objectives were three-folds: 1) to identify the significant elements for the development of a private school towards an innovative organization; to draft and verify the propriety of the model; and 3) to confirm the applicability of the model. The research methodology relied on a mixed method, based on three stages. Qualitative approaches were employed in the first and second stages, while a quantitative approach was used in the third stage. In the first stage, five schools of the Best Practices were selected and observed. Then, the principals and head teachers in these schools were interviewed, followed by the interviews of five experts in educational administration, using a constructed interviewing technique. The collected data were analyzed through content analysis. In the second stage, the analyzed data from the first staged and the framework of systems theory of administration were used for the drafting of a model for the development of a private school towards an innovative organization. The propriety of the drafted model was verified by 9 educational experts who attended a face-to-face focus group seminar. In the third stage, the applicability of the proposed model was tested, using a questionnaire delivered to 345 persons who were systematically sampled from private school legal grantee, directors, school vice directors, and head teachers. The basic statistics for data analysis were mean and standards deviation.

The research findings:

1. Seven elements were viewed by principals and head teachers of selected private schools for Best Practices and the selected experts in educational administration as necessary to the development of a private school towards an innovative organization. They were: 1) flexible organization structure; 2) innovative strategies; 3) appropriate information technology and communication system; 4) appropriate organization culture and organization climate; 5) innovative leadership of the school principal; 6) ad hoc teams for innovative missions; and 7) a wide range of networks.

2. The appropriate model for the development of a private school towards an innovative organization as proposed by the second groups of educational experts was a systems approach model comprising eight elements. The first four elements were the inputs of the administrative system, while two other elements were important processes, and the other two were important environments. The inputs were: 1) flexible organization structure; 2) innovative leadership of the

school principal; 3) appropriate ICT system; and 4) a wide range of networks. The important processes were: 1) innovative strategy formulation process; and 2) innovative ad hoc team-building process. The important environments were: 1) innovative organization culture; and 2) innovative organization climate.

3. The applicability of the proposed model for the development of a private school towards an innovative organization was evaluated as highly applicable.

Key words: Model for Development of Private School/ Innovative Organization

ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ คือ การศึกษา ซึ่งจัดได้ 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษิตตามอัธยาศัย ในมาตรา 15 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โรงเรียนเอกชน มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการทำให้เกิดทั้งคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในประเทศไทยมีพัฒนาการมายาวนานในการช่วยลดภาระของรัฐ เพราะมีโรงเรียนเอกชนจำนวนมาก ที่แสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการ มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ แม้ว่าบางแห่งยังต้องได้รับการปรับปรุง เพราะขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ โรงเรียนดำเนินกิจกรรมไม่ถูกต้อง ขาดการพัฒนาด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เป็นต้น

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 ได้เปลี่ยนแปลงสภาพโรงเรียนเอกชนในระบบให้เป็นนิติบุคคล โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง โรงเรียนเอกชนซึ่งจัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แตกต่างจากโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งจัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในด้านจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล

การสอนในโรงเรียนเอกชนในระบบ นอกจากการสอนวิชาภาษาต่างประเทศต้องใช้ภาษาไทย เว้นแต่เป็นโรงเรียนประเภทนานาชาติ หรือเป็นโรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้สอนเป็นภาษาต่างประเทศ ให้สอนเป็นภาษาที่ระบุไว้ในใบอนุญาตได้ แต่ต้องสอนให้นักเรียนสามารถอ่าน เขียน และพูดภาษาไทยได้ด้วย แต่เพื่อประโยชน์ในการขยายโอกาสการเรียนรู้ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะอนุญาตเป็นการทั่วไปให้โรงเรียนเอกชนในระบบ สอนวิชาบางวิชาเป็นภาษาต่างประเทศก็ได้ โดยจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนในระบบ มีเงื่อนไข คือ ให้รัฐอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา หรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาต่ำกว่าอัตราที่พึงเรียกเก็บ เพราะเป็นโรงเรียนการกุศลหรือเพื่อให้ผู้ยากไร้ได้รับการศึกษา เช่น 1) จัดหาบุคลากรทางการศึกษาพร้อมค่าตอบแทนบุคลากรดังกล่าว ในกรณีขาดแคลน หรือในกรณีมุ่งเน้นวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง 2) จัดครูพร้อมทั้งค่าตอบแทนครูให้ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์การศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษา สำหรับนักเรียนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ 3) ลดหย่อนหรือยกเว้นอากรขาเข้าสินค้าประเภทครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร 4) ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินที่ได้รับจากการจัดสรรให้แก่ผู้รับใบอนุญาต 5) ลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือภาษีอื่นใดในทำนองเดียวกัน

โรงเรียนเอกชนในระบบ ซึ่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนครู และผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 30, 31) การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

น่าจะมีสาเหตุจากความต้องการของรัฐ ที่จะให้โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะแนวคิดพื้นฐานของ “องค์กรแห่งนวัตกรรม” คือ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ การปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งสิ่งใหม่ที่เป็นวิธีการทำงาน และผลงาน เน้นการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ (อัปสร เสถียรทิพย์, 2554, หน้า 5)

ตามโครงการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 การวิจัยและพัฒนา เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคาดหวังว่าจะเกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ 1) นวัตกรรมประเภทวัตถุที่จับต้องได้ 2) นวัตกรรมประเภทที่เป็นรูปแบบ วิธีการ กระบวนการ ระบบปฏิบัติการ

นราวัฒน์ ชูดวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2544, หน้า 48-58) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย จากองค์กรที่ได้รับการจัดอันดับให้เป็นองค์กรที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ของปี ค.ศ. 2009 จำนวน 200 องค์กรพบว่า มีปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรแบบเปิด การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนทุกด้านจากฝ่ายบริหาร และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอในองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ เรื่องเดียวกันกับการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการนำประสบการณ์ของบุคคลมาช่วยในการพัฒนานวัตกรรม ตรงกับกับแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งได้รับความสนใจในองค์กรแห่งนวัตกรรมภาครัฐ ในประเทศไทย เช่น หน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้ จึงน่าจะม

อิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน เช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุผลข้างต้น จึงมีความจำเป็นในการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถนำมากำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาองค์กรได้

คำถามการวิจัย

1. ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีตัวแปรใดบ้าง
2. การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีรูปแบบอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความเป็นไปได้เพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อหาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. เพื่อร่างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

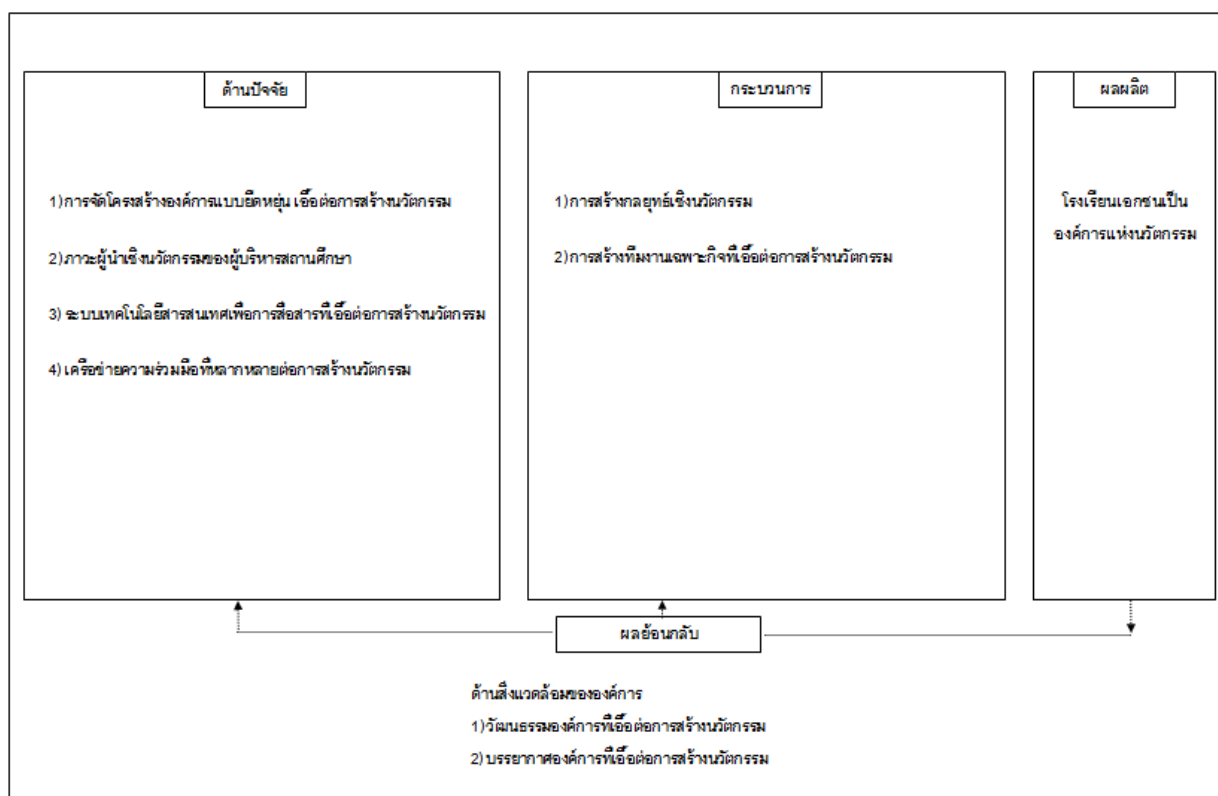
ขั้นตอนที่ 1 ได้สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สังเกตสภาพทั่วไปของโรงเรียนที่มีปฏิบัติการเป็นเลิศ 5 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการในโรงเรียนเหล่านี้ รวม 10 คน ตามด้วยการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา **ขั้นตอนที่ 2** ร่างรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตในขั้นตอนที่ 1 แล้ว ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ **ขั้นตอนที่ 3** ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จำนวน 345 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูวิชาการของโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่น 2) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 6) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจ และ 7) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย

2. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่สอง คือ รูปแบบการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ด้านปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

3. การประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมไปใช้ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการร่างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มี 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็นด้านปัจจัย 4 องค์ประกอบ ด้านกระบวนการ 2 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบ ขออภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ด้านปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 4) เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องมาจาก

องค์ประกอบการจัดโครงสร้างองค์การแบบยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมได้ตามบริบทของโรงเรียน มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับการสร้างนวัตกรรม เน้นคนที่กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน ดังที่ Higgins (1995) เสนอว่าองค์การนวัตกรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ McKinsey มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความสามารถในการปรับตัวและปรับโครงสร้างองค์การโดยการก่อตั้งหรือแยกหน่วยธุรกิจออกมาเป็นหน่วยงานขนาดเล็กเพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองและทำให้มีอำนาจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม เน้นการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมแก่ครูและบุคลากรด้านนวัตกรรม เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรในด้านนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานและร่วมมือกันทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในโรงเรียน ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ดังที่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 117-128) จากบทความวิชาการเรื่อง แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ หรือที่เรียกว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ รวมทั้งการที่ผู้บริหารการใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีสร้างสรรค์ (Innovative Leader) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ

ขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพผู้เรียน โดยใช้ แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ (Innovative Product) อย่างต่อเนื่องก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovation Leadership) พบว่า ในการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่การเป็นประเทศนวัตกรรม เราต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ที่สำคัญ ประกอบด้วย ปลูกฝังค่านิยมให้มีความรักหลงใหล (Passion) ในนวัตกรรม สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ มีจินตนาการนำมาปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ไม่กดดันสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม ใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์

องค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรกำหนดกิจกรรมให้บุคลากรได้ใช้งานทางด้านเทคโนโลยี แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อถ่ายทอดความรู้ทั้งองค์การ มีระบบการสืบค้นที่รวดเร็วในการนำมาใช้ จัดตั้งศูนย์อำนวยการนวัตกรรมและเทคโนโลยี จัดทำฐานข้อมูลเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศผ่านเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และการแก้ปัญหาต่างๆโดยใช้นวัตกรรม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและทรัพยากรด้านอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ให้สามารถใช้งานได้ อย่างต่อเนื่อง จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารสำหรับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย เอื้อต่อการสร้างและการใช้นวัตกรรม จัดให้มีห้องเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตสำหรับบุคลากร สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำนวัตกรรมไปใช้ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต

และมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลาย ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่นวัตกรรมของบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้านนวัตกรรม ดังที่ Tidd and others (2001, pp. 313-340) ได้ให้องค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายความร่วมมือว่า บุคลากรที่มีความสำคัญจำเป็นต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมีทักษะในการสื่อสารทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอำนาจอิทธิพลเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร แหล่งความรู้ขององค์กรที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ การแก้ไขปัญหาการฝ่าฟันอุปสรรคภายในองค์กร

ด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และ 2) การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก

องค์ประกอบการสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย วิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การด้านนวัตกรรม จัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรมโดยความร่วมมือของคณะครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีกลยุทธ์ส่งเสริมให้มีการคิด สร้างสรรค์ กระบวนการใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม พัฒนาระบบการเรียนรู้ของโรงเรียน สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณจากฝ่ายบริหาร มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในด้านนวัตกรรม สร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อแสวงหาวิธีการและแนวทางใหม่มาใช้เสมอ การจัดการศึกษาเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และนโยบาย สร้างกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นโรงเรียนเอกชน ให้ทุน ความดีความชอบ หรือรางวัลสำหรับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรม สร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับ วุฒิมัชฌิม ภัคดิเลา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะ

ขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รับรางวัล ด้านนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้าง องค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล และการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม สอดคล้องกับพยัต วุฒิรงค์ (2554, หน้า 35-58) ได้ศึกษา เรื่อง 5 สุดยอดองค์กรแห่งนวัตกรรมของไทย: ความแตกต่างภายใต้ความคล้ายคลึงในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมของไทยมีลักษณะที่ คล้ายคลึงกัน คือ มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมที่ชัดเจน รวมถึงมีการลงทุน ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น

องค์ประกอบการสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อ ต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะ เข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรกำหนดภาระงาน หน้าที่ทีมงานเฉพาะกิจเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน ตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน เน้นการมีส่วนร่วม จัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจด้านนวัตกรรมของโรงเรียนที่ชัดเจน ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถ ความคิด สร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดประชุม ปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทีมงาน ในการใช้ นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร จัดให้มีทีมที่ ประึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนวัตกรรม แต่งตั้งทีมงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อ รับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ที่มีอิสระสูง เน้นความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุน งบประมาณให้มีทีมงานด้านนวัตกรรม สนับสนุนส่งเสริม ให้ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้อยอดองค์ความรู้ ให้การยอมรับ ยกย่อง ให้ขวัญกำลังใจต่อไป สร้าง ทีมงาน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนานวัตกรรม เพื่อ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ Quinn (1991, pp. 17-28) กล่าวว่า ทีมงานเฉพาะ กิจจะทำให้เกิดความรวดเร็วในการอนุมัติหรือสั่งการและ ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจคิดค้นว่าทดลองสิ่ง ใหม่มีการสื่อสารที่เปิดกว้างมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของทีมงานสูง ดังที่ เถลิงศก โสมทิพย์ (2555) ได้เขียนบทพินิจหนังสือ: THE FIFTH DISCIPLINE The Art & Practice of

the Learning Organization โดย Peter Senge (1990) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานขององค์กร แห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ด้านการเรียนรู้ ของทีม (Team Learning) ว่า ทีมเรียนรู้ได้ ตัวอย่าง เช่น ในการกีฬา การแสดง วิทยาศาสตร์ และแม้กระทั่ง บางครั้งทางธุรกิจเคยมี ตัวอย่างที่น่าสนใจที่ความฉลาด ของทีมมีสูงกว่าความฉลาดของแต่ละบุคคลในทีมรวมกัน และในที่ซึ่ง ทีมได้พัฒนาสมรรถนะการประสานงาน เมื่อ ทีมเรียนรู้อย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่จะเกิดผลดีต่อ ผลผลิต สมาชิกแต่ละคนของทีมยังเติบโตอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับอัปสร เสถียรทิพย์ (2554, หน้า 6) กล่าว ว่า องค์กรนวัตกรรม ต้องสามารถทำงานด้วย “ระบบ ทีม” มีการบริหารจัดการที่ผู้บริหาร มีส่วนร่วม เห็น ความสำคัญ ด้วยวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า ทำให้พนักงานให้ ความร่วมมือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรด้าน สิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ 2) บรรยากาศองค์การ ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อ การสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะ เข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรเน้นให้ บุคลากรการทำงานเพื่อให้เกิด ความรักและสามัคคี มี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความผูกพันกับ โรงเรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ ส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาแบบองค์รวม (Whole School Approach) ปลุกฝังให้ทุกคนในองค์กร ทำทุก วัน ทำทุกคน จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร 4) มีการ สื่อสารกับครู นักเรียน และผู้ปกครองเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรใน องค์กรทุกคนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี วิเคราะห์ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับความต้องการจะสร้าง ขึ้นใหม่ ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม วิจัย สถาบัน วิจัยครู วิจัยนักเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ให้ รางวัลเพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ สอดคล้องกับกุศล ทองวัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับ การเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติพบว่าปัจจัยที่

ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมคือวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนที่จะเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม จัดแสดงผลงานด้านนวัตกรรม จัดอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ให้น่าอยู่และทันสมัยสวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ศึกษางานเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การต่อยอดองค์ความรู้ ดังที่ Adair (1996, pp.195-230) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้เกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยคือการกระตุ้นซึ่งกันและกัน (Mutual Stimulation) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Criticism) องค์กรที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและทำงานเป็นทีมจะต้องกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมมีการแบ่งปันข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานรวมทั้งการเตรียมพร้อมในการจัดสรรให้ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรมมีการสื่อสารภายในองค์กรซึ่งเน้นการสื่อสารโดยการพูดคุยมากกว่าการใช้ลายลักษณ์อักษร และจะให้การเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงานนวัตกรรมต้องการทีมงานที่มีการสื่อสารในแนวขวาง (Lateral Communication) ที่ดีเยี่ยมและมีความยืดหยุ่นของโครงสร้าง ดังที่ภัคพร อำนาจเกลิงศักดิ์ (2556) บริษัท เฮย์กรุ๊ป ได้ระบุเทคนิคสี่ประการที่องค์กรพึงมีเพื่อสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าและทำให้พนักงานนั้นเกิดความยั่งยืน ดังนี้ 1) ส่งเสริมความคล่องตัว องค์กรที่ดีจึงควรวางโครงสร้างองค์กรโดยคำนึงถึงความรวดเร็วและความยืดหยุ่น 2) สร้างสรรค์ความเข้าใจ องค์กรที่ดีต้องสร้างและผลักดันให้พนักงาน

เกิดเข้าใจในความต้องการของลูกค้าและสนับสนุนวิธีการใหม่ๆ เพื่อจัดการกับลูกค้า 3) เสริมสร้างมุมมองใหม่ๆ ที่เปิดกว้าง มุมมองที่แปลกและใหม่เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรที่ดีควรกระตุ้นให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมและมุมมองที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุคน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานของตนเปิดใจยอมรับในมุมมองใหม่ๆ 4) สนับสนุนและให้รางวัลในความร่วมมือ เป็นวิธีการที่จะดึงมุมมองต่างๆ ออกมาใช้ร่วมกัน องค์กรที่ดีสนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้วยการให้รางวัลแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันด้วย สอดคล้องกับธนิศ คุณมธิกุล (2552, หน้า 153-155) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศ มีความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ กิจกรรม/โครงการ เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบมีการบริหารเชิงระบบ ทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายต่อการสร้างนวัตกรรม การสร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งนวัตกรรม จึงส่งผลให้ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความ

เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ครูสภา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ที่หลากหลาย

1.2 ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ควรนำรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยจัดโครงสร้างแบบยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม พัฒนาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดมสมองสร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

สร้างทีมงานเฉพาะกิจที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยกำหนดภาระงานหน้าที่ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยเน้นให้บุคลากรการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายต่อการสร้างนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร. ส. พ.).
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วารสารบริหารธุรกิจ, ปีที่ 33 ฉบับที่ 128 ตุลาคม-ธันวาคม 2553, 34-48.
- เกลิงสก โสมทิพย์. (2555). THE FIFTH DISCIPLINE: The Art & Practice of the Learning Organization. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2555, 129-133.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2556). ผู้นำด้านนวัตกรรม (INNOVATION LEADERSHIP). สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.uptraining.co.th/index.php/knowledge/113-innovation-leadership>
- ธนิศ คุณเม็กกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 34 ฉบับที่ 130 เมษายน-มิถุนายน 2554, 51-52.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2554). 5 สุดยอดองค์กรแห่งนวัตกรรมของไทย: ความแตกต่างภายใต้ความคล้ายคลึงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 51(3), 35-58.
- ภัคพร อำนาจเกลิงศักดิ์. (2556). สร้างองค์กรสำหรับศตวรรษหน้า สร้างผู้นำด้วยกฎแห่งนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=36861>
- วุฒิมพงษ์ ภัคดิเลา. (2554). คุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2555, 117 -128.

อัปสร เสถียรทิพย์. (2554). องค์กรอัจฉริยะ องค์กรแห่งการเรียนรู้. *KM Lite*, ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2554.

Adair, John E. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.

Higgins, James M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.

Quinn, James B. (1991). Managing Innovation: Controlled Chaos. *Harvard Business Review*, 63 (3): 17-28. Retrieved March 12, 2009 from <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstractid=1504499>

Tidd Joe, Bessant John and Pavitt Keitk. (2001). *Managing Innovation Integrating Technological Market and Organization Change*. Chichester: John Willey & Sons.